

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA

SKRIPSI



Disusun Oleh :

BENY DITA PRADHANA

0712010233 / EM

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011

SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA

Yang diajukan

BENY DITA PRADHANA

0712010233 / EM

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Mei Retno, MSi

Tanggal.....

Mengetahui
Wakil Dekan I

Drs. Rahman A. Suwaidi, MS
NIP. 19600330 198603 1001

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA

Disusun Oleh:

BENY DITA PRADHANA

0712010233 / EM

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh
Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal 16 desember 2012

Pembimbing Utama :

Tim Pengguji :
Ketua

Dra. Ec. Mei Retno, MSi

Dra. Ec. Tri Kartika P. M.Si
Sekretaris

Dra. Ec. Mei Retno, MSi
Anggota

Sugeng Purwanto, SE, MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jawa Timur

DR. Dhani Ichsanuddin Nur, MM
NIP. 030 202 389

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :
“Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Purnama Indonesia”

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Progdil Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala ketulusan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dra. Ec. Mei Retno, MSi, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap staff Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan banyak pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat dan segalanya.
7. Semua pihak yang ikut membantu, yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah disajikan masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Surabaya, November 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAKSI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.2. Kepuasan Kerja	16
2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2.2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	20
2.2.2.3. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja.....	20
2.2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	22
2.2.3. Kompensasi.....	23
2.2.3.1. Pengertian Kompensasi	23
2.2.3.2. Tujuan Kompensasi	25

2.2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	27
2.2.3.4. Komponen Program Pemberian Kompensasi	29
2.2.3.5. Indikator Kompensasi.....	31
2.2.4. Karakteristik Pekerjaan	33
2.2.4.1. Manfaat Karakteristik Pekerjaan.....	34
2.2.4.2. Indikator Karakteristik Pekerjaan.....	37
2.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	38
2.2.6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja	39
2.3. Kerangka Konseptual	39
2.4. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	42
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	44
3.3 Jenis Data dan Sumber Data	45
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	58
4.1.1. Sejarah singkat Perusahaan	58
4.1.2. Tujuan Perusahaan	59
4.1.3. Struktur Organisasi	59

4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	62
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif	62
4.2.2. Uji Outlier Multivariate	63
4.2.3. Uji Reliabilitas	65
4.2.4. Uji Validitas	66
4.2.5. Uji Construct Reliability dan Variance Extracted	67
4.2.6. Uji Normalitas	68
4.2.7. Evaluasi Model One-Steep Approach to SEM.....	69
4.2.8. Uji Kausalitas	73
4.3. Hasil Uji Pengujian Hipotesis.....	74
4.4. Pembahasan	74
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	62
Tabel 4.2. Identitas Responden Menurut Umur	63
Tabel 4.3. Identitas Responden Menurut Identitas Responden Menurut Pendidikan.....	63
Tabel 4.4. Hasil Uji Outlier Multivariate	64
Tabel 4.5. Pengujian Reliability Consistency Internal.....	65
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.7. Construct Reliability & Variance Extrated	67
Tabel 4.8. Assessment of Normality.....	69
Tabel 4.9. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeces	71
Tabel 4.10. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indeces	72
Tabel 4.11. Data Uji Kausalitas	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Model Pengukuran dan Struktural.....	71
Gambar 4.2: Model Pengukuran dan Struktural.....	72

PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. PURNAMA INDONESIA

Beny Dita Pradhana

ABSTRAK

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Purnama Indonesia

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 120 karyawan pada PT. Purnama Indonesia. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Faktor karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan pada PT. Purnama Indonesia yang berupa variasi pekerjaan yang sangat tinggi membuat karyawan tidak puas, dikarenakan karyawan harus mempelajari suatu pekerjaan baru atau dituntut satu orang karyawan harus bisa menguasai banyak bidang pekerjaan.

Keywords : kompensasi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Menurut Dessler (1997:349), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul

dari kepegawaian mereka. Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja (Robbin 1996:25). Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, menyebabkan kepuasan. Sebaliknya jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan.

Kepuasan kerja akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai. Handoko (1992: 195) berpendapat bahwa kinerja yang lebih baik menyebabkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat kinerja mereka maka ketidakpuasan akan terjadi.

Dalam merancang bangun pekerjaan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan. Pertama, dalam merancang bangun pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan berperilaku terhadap pekerjaan yang dirancang bangun itu, Kedua, mempertimbangkan ketiga tuntutan tersebut berarti upaya diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepuasan pada prilakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan itu tidak akan sama pada setiap orang. Ketiga, tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik.

PT. Purnama Indonesia adalah perusahaan sub kontraktor dari PLN yang bergerak di bidang kontraktor listrik yang melayani pemasangan gardu induk di seluruh Indonesia. Tetapi belakangan ini mengalami kenaikan jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu, yang dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1 : Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan Prosentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu

Tahun	Jumlah pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Prosentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
2007	212	193	19	8.9
2008	243	210	33	13.5
2009	298	242	56	18.7
2010	310	275	62	20.0

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2007 jumlah pekerjaan mencapai 212 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 193 pekerjaan, sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 19 atau 8.9%. Untuk tahun 2008 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13.5%. Pada tahun 2009 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 18.7%. Sedangkan tahun 2010 jumlah pekerjaan sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan sebesar 20.0.

Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara pada PT. Purnama Indonesia perusahaan mengalami kenaikan jumlah pekerjaan yang tidak tepat waktu, disebabkan banyaknya karyawan yang keluar yang sangat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data masuk dan keluar karyawan mulai dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2010.

Tabel 2. Data Masuk Dan Keluar Karyawan Tahun 2007-2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
Th. 2007	170 orang	6 orang	9 orang	1.7%
Th. 2008	181 orang	7 orang	11 orang	2.2%
Th. 2009	177 orang	20 orang	25 orang	2.8%
Th. 2010	172 orang	42 orang	47 orang	2.9%

Sumber : PT. Purnama Indonesia

Jika dilihat secara keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2008 adalah sebesar 11 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2009 adalah sebesar 25 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan sebesar 14 orang. Keseluruhan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2010 adalah 47 orang, jadi karyawan yang keluar mengalami kenaikan 22 orang. Apabila jumlah karyawan yang keluar mengalami peningkatan maka mengindikasikan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan dan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar.

Tabel. 1.2. Data Karyawan Keluar Pada Tahun 2010

Keterangan	Jumlah Karyawan Keluar	Prosentase (%)
Pensiun	12	25.5
Menarik Diri	28	59.5
Di - PHK	7	15

Sumber : PT. Purnama Indonesia

Oleh karena itu kompensasi bagi karyawan sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan kerja karyawan maka kepuasan dan kinerja karyawan akan meningkat. Nitisemito (2002: 153) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan. Akan

tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman, 1994)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya perusahaan tersebut bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Berkerja pada suatu perusahaan / organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan berkerja pada perusahaan / organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial,prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2000).

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti mencoba mengidentifikasi, mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan tersebut dengan mengemukakan dalam bentuk karya tulis yang berjudul ” Pengaruh

Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Purnama Indonesia”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Purnama Indonesia?.
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Purnama Indonesia?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas. Maka adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Purnama Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Purnama Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Memberikan masukan terhadap masalah yang dihadapi serta memberikan bahan pertimbangan guna mengambil langkah kebijaksanaan selanjutnya khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi pihak lain

Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.